

MAGYAR TUDOMÁNYOS AKADÉMIA

Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont

Esélyegyenlőségi terve

2012.01.01. – 2013.12.31.

időszak

I.

Általános célok, etikai elvek

1. A megállapodást az aláíró felek *2012.01.01-től 2013. 12.31-ig tartó időszakra fogadják el.*

Készült a többször módosított 2003. évi CXXV. törvény („az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” 63.§-ának (4) bekezdésében előírt kötelezettség alapján.

Munkáltató kijelenti, hogy az esélyegyenlőségi törvény 8.§-ában kiemelt megkülönböztetésre alkalmas jellemzők közül kizárólag az egyéb törvényekben kötelezően előírt adatokat tartja nyilván. A nyilvántartásokból nem állapíthatók meg a következő adatok: faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, fogyatékoság (kivéve, ha adókedvezménnyel jár), egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, szexuális irányultság, nemi identitás, társadalmi származás, vagyoni helyzet (kivétel: vagyonynyilatkozat tételi kötelezettséggel járó munkakörök), érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző (a továbbiakban együtt: tulajdonság). Amennyiben valamelyik közalkalmazott ezen tulajdonságok közül valamelyiket munkáltató tudomására hozza, munkáltató ügyel arra, hogy részéről a közalkalmazottat hátrány ne érje.

2. *A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2014.01.01.*

3. *Alapelvek*

- a.) A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett,
- b.) a jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében járnak el,
- c.) a jelen megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak, hogy a nők, az 50 év feletti (nyugdíjkorhatár be nem töltéséig), nemzetiségiek, fogyatékkal élő és családos közalkalmazottak esélyegyenlőségének elősegítését figyelembe veszik,
- d.) A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a közalkalmazottak hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetmények, a jövedelmek, a juttatások a képzés, a továbbképzés, a tudományos konferenciákon való részvétel és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a közalkalmazottak bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, vallásuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.
- e.) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a közalkalmazottakat foglalkoztatásuk során. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas hozzáállást tanúsítanak, mellyel elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését

II.

Helyzetfelmérés

1. *A helyzetfelmérés adatai a 2012-es év január 1-e induló állapotot tükrözik.*

MTA CSFK-ban 207 fő közalkalmazott van alkalmazásban.

Ezek 43,4 %-a nő
63,2 %-a 40 évnél idősebb korú,
0 %-a más nemzetiségű (nincs a munkáltatónak tudomása róla)
2,4 %-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű,
20,7 %-a gyermekes közalkalmazott.

Az állandó határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott közalkalmazottak száma 140 fő, a határozott ideig foglalkoztatott közalkalmazottak száma 67 fő (elsősorban határozott idejű projektek terhére, valamint nyugdíj mellett foglalkoztatottak).

- a.) a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak között magasabb arányban vannak az 50 évnél idősebb korúak,
- b.) a részmunkaidőben foglalkoztatott létszám 25 fő.

2. *A munkakörülmények területén:*

- a.) a munkaerő felvételi eljárásban résztvevők közt magasabb arányban szerepelnek az 50 évnél fiatalabbak,
- b.) az állaspályázatokra jelentkezők közt magasabb arányban szerepelnek a szakképzetlenek, illetve a nem megfelelő szakképzéssel rendelkezők,
- c.) a belépő közalkalmazottak között magasabb arányban szerepelnek a szakképzettek.

3. *A képzések területén:*

- a.) a továbbképzésben résztvevő közalkalmazottak között magasabb arányban szerepelnek a kutató állományban lévő közalkalmazottak (Ph.D képzés),
- b.) a szakmai továbbképzésben résztvevő közalkalmazottak között magasabb arányban szerepelnek a kutatói állományban lévő közalkalmazottak,
- c.) felsőfokú továbbképzésben résztvevő közalkalmazottak között magasabb arányban szerepelnek a kutatók,
- d.) a többnapos konferencián, tanulmányúton résztvevő közalkalmazottak között magasabb arányban szerepelnek a kutatói állományban lévők (jellemzően csak kutatók).
- e.) A kutatói állományból (117 fő) 1 fő az MTA levelező tagja, 18 fő rendelkezik MTA doktora fokozattal, 62 fő kandidátusi vagy PhD fokozattal, 36 fő nem szerzett tudományos fokozatot.

4. *A juttatások területén:*

- a.) az utazási hozzájárulásban a közalkalmazottak egyenlő arányban részesülnek (jogszabályban előírt módon),

- b.) kiegészítő magánnyugdíj, magán egészségbiztosítási juttatásban részesülő közalkalmazott az MTA CSFK-ban nincs.

5. *A közalkalmazottak iskolai végzettsége, pozíciója:*

- a.) az alacsonyabb végzettségű közalkalmazottak kizárólag a nem kutatói állományban dolgozó közalkalmazottak,
b.) a magasabb végzettségű közalkalmazottak közt magasabb arányban szerepelnek az egyetemi végzettségű kutatók,
c.) az idegen nyelvtudással rendelkező közalkalmazottak közt magasabb arányban szerepelnek a szakmai (kutató) közalkalmazottak,
d.) a számítógép kezelői ismeretekkel rendelkező közalkalmazottak között magasabb arányban szerepelnek a kutatást kiegészítő területen dolgozók.
e.) A magasabb vezető és a vezető beosztású közalkalmazottak közt magasabb arányban szerepelnek a szakmai (kutató) közalkalmazottak.

III.

Konkrét célok

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a következő célokat tűzzük ki:

- Az esélyegyenlőségi terv előírásainak betartása,
- Tudományos kutatók fokozatszerzésének támogatása,
- Nem tudományos munkakörben dolgozóknál a továbbképzések támogatása.

IV.

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

A munkáltató vállalja, hogy:

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében az esélyegyenlőségi terv előírásait figyelembe veszi.

- a.) az álláshirdetések megfogalmazásakor és a közalkalmazottak kiválasztásánál kor, nem nemzetiségi, családi, vallási és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget (kivéve a fiatal kutatói állásoknál az életkor megkötöttség miatt, vezetői álláshelyek pályázati kiírásánál a nyugdíjkorhatár figyelembevételével),
- b.) az intézet a munkaerő felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségekre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét,

- c.) előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél az ötven év feletti pályázatát nem utasítják el arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés,
- d.) Lehetőséget biztosít a panasztételre a következő módon:

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a közalkalmazott a közalkalmazotti érdekképviselőhez fordulhat (Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a törvény 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.)

Az érdekképviselő a panaszt – a panaszos kérésére – anonim módon a munkáltató elé tárja 7 napon belül. A panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig, - ha a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges, mert a résztvevők nem tudnak megegyezni, - közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.


Az eljárás eredményéről a közalkalmazottat tájékoztatni kell.

Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a közalkalmazott a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

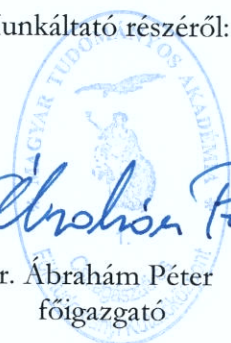

Budapest – Sopron, 2012. május 24.

Közalkalmazottak részéről:



.....
KT elnöke

Munkáltató részéről:



Dr. Ábrahám Péter
főigazgató